

Основне завдання внутрішнього аналізу – це виявлення сильних та слабких сторін організації.

Сильні сторони – це особливі, унікальні, оригінальні властивості території або, щонайменше, якості, які відрізняють її інших. На такі якості робиться ставка при створенні стратегії розвитку.

Слабкі сторони – це якості, яких не вистачає.

Існує багато різноманітних аспектів діяльності. Аби упорядкувати процес їх оцінювання, на практиці часто застосовується форма балансу.

Отже, реалізація стратегічного плану дозволить громаді стати частиною торговельних і соціально-економічних систем, модернізувати промисловість, принести в регіон необхідні технології і інвестиції та ефективно управляти ОТГ і всією територією в цілому.

Література:

1. Берданова О.В. Стратегічне планування місцевого розвитку. Практичний посібник / О. Берданова, В. Вакулєнко; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO. – К. : ТОВ «Софія-А». – 2012. – 88 с.
2. Bielska T. V., Inkin M. V. (2018), Problems of formation of asymmetric joined territorial communities: communicative aspect, Public management 5 (15), June, P. 29-40. doi: 10.32689/2617-2224-2018-15-5-29-40

НАЛАГОДЖЕННЯ КОМУНІКАЦІЙ В НОВОСТВОРЕНИХ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Соловійов В.Д.

Науковий керівник – Бєльська Т.В., д-р. держ. упр., доцент

Після прийняття «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» 1 квітня 2014 року [3] в нашій країні розпочався розпочалася нова хвиля децентралізації.

При створенні об'єднаних територіальних громад важливими є комунікативні процеси, формується нова тактика і стратегія комунікації з громадою. Відкритість та прозорість діяльності органів влади в територіальних громадах є основним критерієм формування довіри громадян [2].

Слід розглянути можливість та раціональність застосування конфлікту і консенсусу на різних етапах процесу децентралізації. Конфлікти народжуються на ґрунті щоденних розбіжностей у поглядах, протиставленні різних думок, потреб, спонукань, бажань, стилів життя, надій, інтересів та особистісних особливостей. Конфліктів більше, ніж дискусій і переговорів.

Л. Козер визначає умови, за яких конфлікт є позитивним чи нега-

тивним. Позитивна роль конфлікту полягає в тому, що він відіграє важливу роль у підтримці динамічної рівноваги. Конфлікт – це явище тимчасове, тому суспільство обов’язково досягне такого розвитку, коли він зникне. Інші вчені вважають, що конфлікти – явище необхідне.

Застосування комунікативних методів має позитивний результат при налагодженні конструктивного діалогу між різними частинами громади. Вирішення конфліктних ситуацій належить до тих проблем, які в усі часи хвилювали управлінців, науковців, суспільство вцілому. Консенсус ґрунтується на поняттях рівності, справедливості, мудрості тощо. У державній політиці консенсус означає спільність позицій, взаємну згоду. В основі консенсусу лежить врахування думки кожної сторони. Консенсус потребує тривалої підготовчої роботи щодо з’ясування, вивчення та погодження позицій [1].

Враховуючи цей факт, можна стверджувати, що забезпечення комунікації між представниками місцевої влади та членами об’єднаної територіальної громади є важливим аспектом формування та розвитку ОТГ.

У процесах прийняття рішень є непоширеною практика використання форм безпосередньої участі – проведення консультацій із мешканцями ОТГ.

Налагоджена комунікативна політика органу місцевого самоврядування є важливою і необхідною умовою всебічного розвитку громади. Виходячи з цього, можна стверджувати, що потреба в знаходженні оптимальних і науково обґрунтованих рішень, націлених на вирішення проблем громади в комунікаційній сфері, є одним з найважливіших завдань органів місцевого самоврядування, серед них: впровадження комунікативних стратегій, залучення членів територіальної громади до розробки та прийняття управлінських рішень; сприяння самоорганізації населення, громадській активності [4].

Отже, з метою розвитку громад необхідно посилити комунікації при прийнятті управлінських рішень в новостворених об’єднаних територіальних громадах.

Література:

1. Бельська Т. В. Конфлікт і консенсус як способи вирішення соціальних протиріч / Т. В. Бельська // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – Вип. 40. – Львів. : ЛРІДУ НАДУ, 2014. – С. 178–185.
2. Периферійні території об’єднаних громад: механізми захисту прав та реалізації інтересів : аналітичні матеріали для дебатів // Асоціація сприяння самоорганізації населення. – Режим доступу : https://drive.google.com/file/d/1r6legDE22RscRfWUta9UUEd_nQAIDfS/view

3. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 № 333-р. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/157-19>
4. Bielska T. V. Problems of formation of asymmetric joined territorial communities: communicative aspect / Bielska T. V., Inkin M. V. // Public management. – 2018. – № 5 (15). – P. 29-40. doi: 10.32689/2617-2224-2018-15-5-29-40

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Солонихіна Д.А.

Науковий керівник – Бельська Т.В., д-р держ. упр., доцент

У вітчизняній системі державного управління зберігаються системні протиріччя, що не дозволяють реалізувати повною мірою потенціал, закладений в основі функціонування державної служби. Несприятливі тенденції в діяльності державних органів проявляються, насамперед, у нерозвиненості та низькій ефективності процедур, що регламентують діяльність державних службовців.

В українському законодавстві відсутній закон, який у повній мірі описує правовідносини, пов'язані з конфліктом інтересів на публічній службі, тому різні аспекти цього проблемного явища врегульовуються у низці нормативно-правових документів. Отже, аналіз нормативно-правової бази щодо запобігання виникненню та врегулюванню конфлікту інтересів на державній службі має досить важливе науково-практичне значення.

Чинне законодавство України визначає реальний конфлікт інтересів на державній службі як суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень [1].

У квітні 2009 року групою народних депутатів до Верховної Ради України було подано Проект Закону про конфлікт інтересів у діяльності публічних службовців (Номер, дата реєстрації: 4420 від 29.04.2009), який мав визначати поняття, засади запобігання та способи врегулювання конфлікту інтересів, що виникає в діяльності публічних службовців при виконанні ними своїх службових обов'язків, а також засади відповідальності за порушення вимог цього Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [2].

У трудовому законодавстві, зокрема, у Кодексі законів про працю України, містяться норми, які сприяють запобіганню виникненню конфлікту інтересів. Так, стаття 251 Кодексу законів про працю встанов-